

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN KEDISIPLIN DENGAN KINERJA GURU DI SD

Didik Fredianto

SD Negeri 09 Batik Nau, Jl Raya Pir Paninjau Desa Maninjau Kec. Batik Nau Kab. Bengkulu Utara
e-mail: didikfredianto@gmail.com

Abstract: This study aims to determine the relationship motivation and discipline against teacher performance in public elementary school Batik Nau North Bengkulu. The method used descriptive quantitative. Data was collected using a questionnaire and analyzed using correlation and regression techniques. The results showed that there is a positive relationship between the motivation of teachers working with teachers. There is a positive relationship between the discipline of teachers working with teachers. There is a positive relationship between motivation and discipline of teachers working together on teacher performance. motivation and discipline of work have a positive relationship to the performance of teachers.

Keywords: motivation, discipline, teacher performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja guru di SDN SeKecamatan Batik Nau Kabupaten Bengkulu Utara. Metode yang digunakan deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data adalah angket dan analisis data menggunakan korelasi dan regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru. Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja guru dengan kinerja guru. Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja guru.

Kata kunci: motivasi , kedisiplinan, kinerja guru

PENDAHULUAN

Guru dalam proses pembelajaran memiliki peranan yang sangat penting. Karena keberadaan guru merupakan ujung tombak dari pendidikan , sebab guru memiliki peranan dalam pembentukan sikap peserta didik keberadaan guru tidak bisa diganti dengan mesin apapun. Karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik. Guru merupakan seseorang yang menjadi perencana dan penentu tercapainya tujuan pendidikan. Untuk itu dalam menunjang kegiatan guru diperlukan iklim sekolah yang kondusif. Dan hubungan yang baik antara unsur unsur yang ada disekolah.

Dari proses pendidikan diharapkan dapat menghasilkan SDM yang berkualitas dan berdaya saing. Peningkatan sumber daya manusia merupakan penekanan dari tujuan pendidikan yang tertuang dalam undang-undang No 20 tahun 2003 tentang tujuan pendidikan nasional bab 1 pasal 1 ayat 1 menyatakan pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif

mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Dengan adanya undang-undang tersebut maka pendidikan menjadi prioritas utama. Akan tetapi tidak bisa dipungkiri bahwa tinggi rendahnya prestasi siswa banyak dipengaruhi faktor faktor lain disamping proses pengajaran itu sendiri. Kinerja guru merupakan unsur penting dalam pendidikan yang dipengaruhi motivasi dan kedisiplinan.

Motivasi merupakan suatu proses yang mulai dilakukan oleh seseorang karena adanya kebutuhan psikologis dan fisiologis sehingga menggerakkan perilaku atau dorongan untuk mencapai tujuan. (Teori dua faktor, Herzberh dalam Robbins, 2007) motivasi merupakan semangat dari dalam diri seseorang untuk menciptakan perubahan perilaku individu yang ditunjukkan dalam ragam sikap dan tindakan karena adanya kebutuhan psikologis dan fisiologis untuk mencapai tujuan yang

diharapkan baik 1). faktor intrinsik seperti pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan berkembang. 2). Faktor ekstrinsik seperti upah, kondisi kerja, prosedur perusahaan dan hubungan kerja. Indikator motivasi kerja dari faktor intrinsik berupa kesempatan untuk berprestasi, pengakuan dari teman sejawat, merasa bangga dengan pekerjaan sebagai guru, tanggungjawab atas pekerjaannya, pekerjaan itu sendiri dan kesempatan untuk meningkatkan karir. Dan dari faktor ekstrinsik berupa gaji atau honor yang diterima, kondisi yang menyenangkan, kebijakan pimpinan sekolah dan hubungan antar pribadi.

Kedisiplinan adalah sikap kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan (organisasi) dan norma-norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006:172). Berdasarkan teori kedisiplinan diatas kedisiplinan merupakan sikap kesadaran seseorang terhadap peraturan peraturan dan norma-norma yang sesuai sehingga pada diri individu dapat tertanam sifat loyalitas terhadap pekerjaannya baik itu dalam bentuk ketepatan waktu, kesadaran dalam bekerja dan kepatuhan pada peraturan. Hal tersebut harus ditanamkan dalam diri setiap pegawai karena kedisiplinan berkaitan erat dengan perilaku pegawai dan berpengaruh terhadap kinerja. Memang awalnya dirasakan sangat berat namun apabila dilakukan secara terus menerus maka disiplin tidak akan menjadi beban yang berat. Berdasarkan kesimpulan diatas maka indikator dalam kedisiplinan ketepatan waktu berupa tepat waktu. Kesadaran dalam bekerja berupa tingkat kehadiran, tanggung jawab dan pelaksanaan tugas. Dan kepatuhan pada aturan berupa taat pada aturan dan sangsi.

Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam mencapai tujuan. Ada tiga macam aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru, yaitu aspek yang terkait dengan proses pembelajaran, aspek yang terkait dengan proses bimbingan, dan aspek yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan. Barnawi dan Mohammad Arifin (2012:29) bahwa kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan kerja yang dicapai seorang guru sesuai dengan tupoksinya dalam penerapan kinerja guru ada beberapa aspek yang harus diperhatikan berupa mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai

dan mengevaluasi. Apabila unsur-unsur tersebut dilaksanakan secara benar maka hal tersebut sangat bermanfaat bagi guru dan instansi terkait karena guru akan lebih tau mengenai kekuatan dan kelemahan diri sendiri agar dapat diperbaiki dalam upaya untuk menjadi guru yang lebih profesional.

Dari uraian diatas maka diperoleh indikator dari beberapa aspek berupa aspek mendidik berupa mendidik ahlik siswa, mengajar berupa membuat perencanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, aspek membimbing berupa membimbing seluruh siswa, membimbing siswa yang mengalami kesulitan belajar dan mengarahkan siswa dalam belajar, aspek melatih berupa melatih kemampuan siswa, aspek menilai berupa menilai hasil kerja siswa dan aspek mengevaluasi berupa melaksanakan evaluasi pembelajaran.

Berdasarkan pra observasi yang dilakukan di di Sekolah dasar di SDN SeBatik Nau, terdapat beberapa masalah yang ditemui diantaranya kinerja guru rata-rata belum optimal terlihat dari tingkat absensi guru yang cukup tinggi berdasarkan rekapitulasi presensi guru dan kurang kreatif menggunakan metode pembelajaran. Melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan menggunakan metode pembelajaran yang tidak bervariasi mengakibatkan siswa menjadi malas atau bosan dalam mempelajari materi.

Selain itu terdapat masalah lain yang dihadapi yaitu kurangnya disiplin kerja guru dalam hal ketepatan jam pelajaran. Setiap guru rata-rata tiga kali datang terlambat ke sekolah dalam seminggu sehingga menimbulkan situasi yang kurang mendukung dalam proses pembelajaran dan kesadaran guru mengenai arti penting disiplin kerja dalam melaksanakan tugastugasnya juga masih rendah. Masalah ini timbul karena masih ada guru baru atau berusia muda yang meniru kebiasaan tidak disiplin yang dilakukan oleh guru yang telah lebih lama mengajar. Kebiasaan tidak baik seperti ini apabila sering dilakukan dapat mengganggu proses belajar mengajar dan secara otomatis menjadi contoh yang tidak baik pula bagi para siswa. Peraturan yang ada di sekolah juga belum optimal dalam mengatasi pelanggaran kedisiplinan karena kurangnya ketegasan dari kepala sekolah dalam menindaklanjuti pelanggaran yang terjadi.

Masalah lain yang timbul adalah guru masih kurang terpacu dan termotivasi dalam memberdayakan dirinya u

potensi kreativitasnya. Padahal apabila para guru memiliki kemauan dan bersedia memaksimalkan potensi kreativitasnya dapat memberikan pengaruh yang baik juga terhadap kinerjanya dan peningkatan karirnya.

Berdasarkan permasalahan diatas , diketahui bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kemampuan guru, motivasi, dan disiplin kerja. Sehingga jika motivasi dan disiplin ditingkatkan maka kinerja guru juga akan meningkat begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai: “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Dengan Kinerja Guru Di SDN Sekecamatan Batik Nau Kabupaten Bengkulu Utara”.

Rumusan Masalah dalam penelitian ini meliputi: masalah umum apakah motivasi kerja dan kedisiplinan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja guru di SDN Sekecamatan Batik Nau Kabupaten Bengkulu Utara ?. Masalah khusus 1)Apakah motivasi kerja berhubungan secara signifikan dengan kinerja guru?, 2)Apakah Kedisiplinan berhubungan secara signifikan dengan kinerja guru?, 3)Apakah motivasi kerja dan kedisiplinan secara bersama-sama mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja guru?

Tujuan Penelitian penelitian ini meliputi tujuan umum untuk menganalisis apakah motivasi kerja dan kedisiplinan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja guru di SDN sekecamatan Batik Nau Kabupaten Bengkulu Utara. Tujuan khusus: 1) Untuk menganalisis apakah motivasi kerja berhubungan secara signifikan dengan kinerja guru di SDN sekecamatan Batik Nau Kabupaten Bengkulu Utara. 2) Untuk menganalisis apakah Kedisiplinan berhubungan secara signifikan dengan kinerja guru. 3) Untuk menganalisis apakah motivasi kerja dan kedisiplinan secara bersama-sama mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja guru.

Manfaat Penelitian penelitian ini baik secara teoritis maupun praktis. 1). Kegunaan Teoritis Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pengembangan keilmuan untuk peneliti selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru di sekolah. 2) Kegunaan Praktis Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi bagi para guru, praktisi pendidikan, dan pengambil kebijakan khususnya kebijakan yang berkenaan

dengan upaya meningkatkan kinerja guru di SDN Sekecamatan Batik Nau kabupaten Bengkulu Utara

METODE

Penelitian yang dilakukan penulis menggunakan metode analisis deskriptif Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS SDN di Kecamatan Batik Nau, SDN 13 Ketahun dan 20 Ketahun berjumlah 84 orang guru PNS kemudian Populasi 84 orang guru dikurangi 30 orang untuk uji coba penelitian sehingga seluruh sisanya dijadikan sampel penelitian yang berjumlah 54 orang guru.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berupa angket. Uji validitas dan realibilitas dilakukan pada dua SD dengan jumlah responden 30 orang yang dilakukan di SD 13 Ketahun dan SD 20 Ketahun. Uji prasarat hipotesis dilakukan dengan uji normalitas , homogenitas dan linieritas. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan korelasi dan regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Data hasil penelitian terdiri dari dua variabel bebas yaitu variabel motivasi kerja guru (X1) dan disiplin kerja guru (X2) serta variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). pada bagian ini akan digambarkan atau dideskripsikan data dari masing-masing variabel yang telah diolah dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), *median*, *modus*, *standar deviasi*, tabel distribusi Berikut ini hasil dari pengolahan data yang telah dilakukan dengan bantuan *SPSS versi 16.0. for windows*.

Tabel 1. Distribusi Motivasi Kerja

No	Interval	F	%
1	92,6 – 97,6	7	12,96 %
2	87,5 – 92,5	5	9,25 %
3	82,4 – 87,4	5	9,25 %
4	77,3 – 82,3	13	24,07 %
5	72,2 – 77,2	5	9,25 %
6	67,1 – 72,1	15	27,77 %
7	62,0 – 67,0	4	7,40 %
Jumlah		54	100 %

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa frekuensi variabel motivasi kerja guru terletak pada interval 62,0 – 67,0 sebanyak 7,40 % , 67,1 – 72,1 sebanyak 27,77 % ,72,2 – 77,2

sebanyak 9,25 % , 77,3 – 82,3 sebanyak 24,07 % , 82,4 – 87,4 sebanyak 9,25% , 87,5 – 92,5 sebanyak 9,24 % dan 92,6 sampai 97,6 sebanyak 12,96 %. Selanjutnya penentuan kecenderungan variabel, setelah nilai minimum (X_{min}) = skor terendah x jumlah butir pernyataan dan nilai maksimum (X_{max}) = skor tertinggi x jumlah butir pernyataan diketahui yaitu 97 dan 62, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dengan rumus $M_i = \frac{1}{2} (X_{max} + X_{min})$, mencari standar deviasi ideal (SD_i) dengan rumus $SD_i = \frac{1}{7} (X_{max} - X_{min})$. Berdasarkan acuan norma tersebut, mean ideal variabel adalah 67,5 Standar deviasi ideal adalah 11,57.

Tabel 2. Distribusi Kategori Skor Motivasi Kerja Guru

No	Skor	Jumlah		Kategori
		F	%	
1	79,1	21	38,88 %	Tinggi
2	55,9 – 79,1	33	61,11 %	Sedang
3	55,9	0	0 %	Rendah

Berdasarkan tabel, menunjukkan pada kategori tinggi dan sedang masing-masing sebanyak 21 orang (38,88%), dan pada kategori rendah sebanyak 0 orang (61,11%). Jadi dapat disimpulkan kecenderungan variabel motivasi kerja guru berada di kategori tinggi dan sedang yaitu 100 %.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kedisiplinan

No	F	%	
1	88,6 – 92,7	9	16,66 %
2	84,4 – 88,5	6	11,11 %
3	80,2 – 84,3	7	12,96%
4	76,0 – 80,1	4	7,40 %
5	68,8 – 72,9	10	18,51 %
6	64,6 – 68,7	9	16,66 %
7	60,0 – 64,5	9	16,66%
Jumlah	54	100 %	

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa frekuensi variabel disiplin kerja guru tertinggi pada interval 88,3-92,6 sebanyak 9 orang (16,66%), sedangkan paling sedikit terletak pada interval 62,0-66,4 sebanyak 9 orang (16,66%), sisanya pada interval 66,4-70,7 sebanyak 9 orang (16,66%) ; 70,8-75,0 sebanyak 10 orang (18,51%); 75,1-79,4 sebanyak 4 Orang (7,40%); 79,5-83,8 sebanyak 7 orang (12,96%); dan 83,9-88,2 sebanyak 6 orang (11,11%).

Selanjutnya penentuan kecenderungan variabel, setelah nilai minimum (X_{min}) = skor

terendah x jumlah butir pernyataan dan nilai maksimum (X_{max}) = skor tertinggi x jumlah butir pernyataan diketahui yaitu 60 dan 92, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dengan rumus $M_i = \frac{1}{2} (X_{max} + X_{min})$, mencari standar deviasi ideal (SD_i) dengan rumus $SD_i = \frac{1}{7} (X_{max} - X_{min})$.

Berdasarkan acuan norma tersebut, mean ideal variabel adalah 73,56 dan standar deviasi ideal adalah 8,850.

Tabel 4. Distribusi Kategori Skor Kedisiplinan Guru

No	Skor	Jumlah		Kategori
		F	%	
1	76,1	24	44,44 %	Tinggi
2	53,9 – 76,1	30	55,56 %	Sedang
3	53,9	0	0 %	Rendah

(Sumber: Hasil Olah Data, 2015)

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

No	Interval	F	%
1	86,8 – 91,5	5	9,25 %
2	82,0 – 86,7	7	12,96 %
3	77,25 – 81,9	6	11,11%
4	72,4 – 77,1	6	11,11 %
5	67,6 – 72,3	19	35,18 %
6	62,8 – 67,5	5	9,25 %
7	58,0 – 62,7	6	11,11%
Jumlah		54	100 %

(Sumber: Hasil olah data, 2015)

Berdasarkan distribusi frekuensi variabel kinerja guru diketahui bahwa frekuensi variabel kinerja guru terletak pada interval 58,0-62,7 sebanyak 6 orang, 62,8-67,5 sebanyak 5 orang, 67,6-72,3 sebanyak 19 orang, 72,4-77,1 sebanyak 6 orang, 77,2-81,9 sebanyak 6 orang, 82,0-86,7 sebanyak 7 orang dan 86,8-91,5 sebanyak 5 orang.

Selanjutnya penentuan kecenderungan variabel, setelah nilai minimum (X_{min}) = skor terendah x jumlah butir pernyataan dan nilai maksimum (X_{max}) = skor tertinggi x jumlah butir pernyataan diketahui yaitu 58 dan 91, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dengan rumus $M_i = \frac{1}{2} (X_{max} + X_{min})$, mencari standar deviasi ideal (SD_i) dengan rumus $SD_i = \frac{1}{7} (X_{max} - X_{min})$.

Berdasarkan acuan norma tersebut, mean ideal variabel adalah 73,56. Standar deviasi ideal adalah 8,850.

Tabel 6. Distribusi Kategori Skor Kinerja Guru

No	Skor	Jumlah		Kategori
		F	%	
1	73,2	24	44,44 %	Tinggi
2	51,8 – 73,2	30	55,56 %	Sedang
3	51,8	0	0 %	Rendah

(Sumber: Hasil Olah Data, 2015)

Berdasarkan tabel 16 dan gambar 8, menunjukkan pada kategori tinggi dan rendah masing-masing sebanyak 24 orang (44,44%), dan pada kategori sedang sebanyak 30 orang (55,6%). Jadi dapat disimpulkan kecenderungan variabel motivasi kerja guru berada di kategori sedang (55,6%).

Teknik Analisis Data meliputi Uji Prasyarat Analisis Sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis. Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, homogenitas dan linieritas. Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dari tiga variabel penelitian yang diperoleh berasal dari data yang berdistribusi secara normal atau tidak. Teknik Pengujian menggunakan bantuan SPSS 1.60 menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Hasil data yang diperoleh nilai signifikan motivasi kerja 0,57 kedisiplinan 0,60 dan kinerja guru 0,54 sehingga ketiga variabel tersebut normal karena memiliki nilai sig lebih besar dari 0,05.

Uji Homogenitas dalam penelitian ini digunakan untuk membuktikan data yang dianalisis berasal dari populasi yang tidak jauh berbeda keragamannya (Varians). Pengujian ini sebagai uji persyaratan berikutnya sebelum penggunaan teknik analisis. Hal tersebut dimaksudkan untuk memberi keyakinan apakah variabel terikat kinerja guru (Y) pada setiap variabel bebas motivasi kerja (XI) dan Kedisiplinan (X2) bersifat homogen atau tidak. Teknik analisis yang digunakan Levene Test dengan bantuan SPSS 1.600 diperoleh nilai signifikan motivasi kerja 0,263 dan kedisiplinan 0,12 karena kedua variabel lebih dari 0,05 maka keduanya bersifat homogen.

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang linier atau tidak. Berdasarkan uji linieritas dengan SPSS 1.60 hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru diperoleh nilai signifikan 0,927

karena nilai signifikan < dari 0,05 sehingga hubungan motivasi kerja dan kinerja guru bersifat linier. Selanjutnya uji linieritas dengan SPSS 1.60 hubungan kedisiplinan dengan kinerja guru diperoleh nilai signifikan 0,927 karena nilai signifikan < dari 0,05 sehingga hubungan kedisiplinan dan kinerja guru bersifat linier.

Pengujian hipotesis dilakukan jika data penelitian telah dianalisis dan telah memenuhi uji normalitas, homogenitas dan linieritas pengujian hipotesis pertama dan kedua dilakukan dengan teknik korelasi dan regresi sederhana $Y = a + bx$. Sedangkan pengujian hipotesis ketiga dilakukan dengan teknik korelasi dan regresi ganda dengan rumus $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$.

Setelah di uji maka dilakukan penghitungan hipotesis penelitian dengan SPSS 1.600 dengan analisis korelasi dan regresi hasil penelitian diperoleh sebagai berikut Tingkat signifikan hasil analisis ditentukan sebesar 5%. Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Pertama terdapat hubungan positif antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru di SDN SeKecamatan Batik Nau hal ini dibuktikan dari nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu $0,873 > 0,361$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hubungan positif tersebut menginformasikan bahwa makin baik motivasi kerja guru menjadikan kinerja guru juga meningkat. Sebaliknya semakin buruk motivasi kerja guru menjadikan kinerja guru SDN SeKecamatan Batik Nau. maka semakin rendah pula kinerja guru.

Kedua terdapat hubungan positif antara disiplin kerja guru dengan kinerja guru di SDN SeKecamatan Batik Nau hal ini dibuktikan dari nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu $0,957 > 0,361$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hubungan positif tersebut menginformasikan bahwa makin baik Kedisiplinan menjadikan kinerja guru di SDN SeKecamatan Batik Nau. juga meningkat. Sebaliknya semakin buruk Kedisiplinan kerja guru maka semakin rendah pula kinerja guru.

Ketiga terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SDN SeKecamatan Batik Nau yang dibuktikan dari nilai f hitung lebih besar dari f tabel yaitu $275,361 > 3,28$ dan nilai

0,000 yang berarti kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hubungan positif tersebut menginformasikan bahwa makin baik motivasi kerja dan kedisiplinan kerja guru menjadikan kinerja guru juga meningkat. Sebaliknya semakin buruk motivasi dan disiplin kerja guru maka semakin rendah pula kinerja guru.

Pembahasan

1. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Hasil penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi positif sebesar 0,873 dan harga koefisien rtabel dengan taraf signifikansi 5% sebesar 0,361. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari rtabel yaitu $0,873 > 0,361$. Dengan demikian penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan motivasi kerja guru dengan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.

Hasil penelitian ini juga senada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lestari (2012). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dengan prestasi guru. Sehingga semakin tinggi motivasi kerja maka prestasi kerja akan lebih meningkat.

Hasil penelitian lainnya yang sejalan adalah hasil jurnal penelitian Bestiana Rosita (2012) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja guru sehingga semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja guru juga akan semakin meningkat.

Pendapat dari M. Kadarisman (2012: 278) “motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya”. Berdasarkan pendapat tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja bermanfaat sebagai pendorong bagi seseorang agar berusaha mencapai kinerja sesuai tugas yang diberikan.

Teori kebutuhan dari Mc. Cleland menjelaskan hal-hal yang dapat memotivasi seseorang yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan. Mc. Cleland berpendapat bahwa karyawan mempunyai energi potensial. Bagaimana energi digunakan tergantung pada

kekuatan dorongan yang dimiliki seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

Guru yang memiliki motivasi tinggi diharapkan dapat bekerja secara maksimal dan berusaha untuk memberikan yang terbaik yang dapat dilakukan karena merupakan tuntutan profesinya. Jika motivasi kerja guru maksimal maka diharapkan kinerja guru juga akan maksimal.

2. Hubungan antara Kedisiplinan dengan Kinerja Guru

Hasil penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Hasil statistik menunjukkan bahwa koefisien korelasi positif sebesar 0,957 dan harga koefisien rtabel dengan taraf signifikansi 5% sebesar 0,361. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari rtabel yaitu $0,957 > 0,361$. Dengan demikian penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan Kedisiplinan dengan kinerja guru. Sehingga semakin tinggi kedisiplinan maka kinerja guru akan semakin meningkat.

Hasil penelitian lain yang senada dengan penelitian ini dilakukan oleh Lestari (2012). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi guru. Sehingga prestasi kerja sangat dipengaruhi oleh kinerja guru.

Hasil penelitian ini juga senada dengan jurnal penelitian Wulan (2013) Terdapat hubungan positif antara disiplin dengan kinerja. Hal ini berarti bahwa makin tinggi tingkat disiplin, maka makin baik pula kinerja yang dimiliki oleh guru. Sebaliknya makin rendah tingkat disiplin, maka makin buruk pula kinerja yang dimiliki oleh guru. Oleh karena itu disiplin yang tinggi merupakan variabel penting untuk meningkatkan kinerja guru.

Avin Fadilla Helmi dalam Barnawi dan Mohammad Arifin (2012: 112) menyatakan “disiplin kerja sebagai suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi”. Menurut Sujono (1981: 67) ada beberapa indikator disiplin kerja yang dapat dijadikan sebagai ukuran kedisiplinan yaitu ketepatan waktu meliputi ketepatan jam pulang, ketepatan jam masuk, kepatuhan pada jam kerja; kesetiaan atau patuh pada peraturan atau tata tertib yang ada, meliputi kepatuhan untuk memakai seragam dan

peraturan dan komitmen yang telah disepakati; mempergunakan dan memelihara peralatan kantor.

Disiplin kerja guru merupakan hal penting yang harus senantiasa dipelihara karena diharapkan dapat memperlancar kegiatan sekolah. Jika disiplin kerja guru baik maka diharapkan semakin tinggi pula kinerja yang dicapai.

3. Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Secara Bersama-Sama terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kedisiplinan dengan kinerja guru hasil perhitungan statistik dengan menggunakan analisis regresi ganda menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 275,634. Jika dibandingkan t_{tabel} sebesar 3,18 pada taraf signifikansi 5%, maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan kinerja guru dipengaruhi motivasi kerja dan kedisiplinan sehingga semakin tinggi motivasi kerja dan kedisiplinan maka kinerja guru juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini juga senada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lestari (2012). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan prestasi guru. kinerja guru sangat dipengaruhi motivasi dan kedisiplinan sehingga semakin tinggi motivasi kerja dan kedisiplinan kinerja guru juga akan semakin meningkat.

Ditjen PMPTK (Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan) dalam Barnawi dan Mohammad Arifin (2012: 28-29) mengemukakan ada tiga macam aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru, yaitu aspek yang terkait dengan proses pembelajaran, aspek yang terkait dengan proses bimbingan, dan aspek yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan.

Rinawatiririn dalam Barnawi dan Mohammad Arifin (2012: 41) berpendapat bahwa penilaian kinerja guru bermanfaat bagi sekolah yaitu dalam hal penyesuaian-penyesuaian kompensasi personel sekolah, perbaikan kinerja personel sekolah, kebutuhan latihan dan pengembangan personel sekolah, pengambilan keputusan dalam hal penempatan, promosi,

mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan personel baru, dan penelitian personel sekolah serta membantu diagnosis terhadap kesalahan desain personel sekolah.

Berdasarkan kedua pendapat tersebut menunjukkan bahwa melalui penilaian kinerja guru diharapkan dapat mewujudkan kinerja yang lebih baik. Kinerja guru yang lebih baik akan mendorong tercapainya tujuan pendidikan yang baik dan berkualitas. Motivasi kerja dan disiplin kerja guru harus selalu ditingkatkan karena kinerja guru sangat dipengaruhi motivasi dan kedisiplinan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru. Jika motivasi kerja dan disiplin kerja guru semakin baik maka diharapkan semakin tinggi pula kinerja guru yang dicapai.

Pertama terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SDN Sekecamatan Batik Nau. Berdasarkan hubungan positif tersebut menginformasikan bahwa makin baik motivasi kerja guru menjadikan kinerja guru juga meningkat. Sebaliknya semakin buruk motivasi kerja guru menjadikan kinerja guru SDN Sekecamatan Batik Nau. maka semakin rendah pula kinerja guru.

Kedua terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru di SDN Sekecamatan Batik Nau. Berdasarkan hubungan positif tersebut menginformasikan bahwa makin baik Kedisiplinan menjadikan kinerja guru di SDN Sekecamatan Batik Nau. juga meningkat. Sebaliknya semakin buruk Kedisiplinan kerja guru maka semakin rendah pula kinerja guru.

Ketiga terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan Kedisiplinan kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru di SDN Sekecamatan Batik Nau. Berdasarkan hubungan positif tersebut menginformasikan bahwa makin baik motivasi kerja dan kedisiplinan kerja guru menjadikan kinerja guru juga meningkat. Sebaliknya semakin buruk motivasi dan disiplin kerja guru maka semakin rendah pula kinerja guru.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan dalam penelitian ini 1) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SDN se-Kecamatan Batik Nau. 2) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru di sdn sekecamatan b

hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kedisiplinan kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru di sdn sekecamatan batik nau. Simpulan umum motivasi kerja dan kedisiplinan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja guru sehingga kinerja guru sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kedisiplinan.

Saran

Saran dalam penelitian ini: 1). Guru seharusnya lebih meningkatkan motivasi kerja dalam menjalankan tugas dan meningkatkan kemampuan karena dengan motivasi kerja yang tinggi maka kinerja guru juga akan semakin tinggi. 2.) Guru hendaknya lebih meningkatkan kedisiplinan karena dengan kedisiplinan yang baik dan meningkat maka kinerja guru juga akan lebih baik dan meningkat. 3). Guru hendaknya lebih meningkatkan motivasi kerja dan kedisiplinan karena kedua hal ini menjadi penentu kinerja guru, sehingga jika motivasi dan kedisiplinan meningkat maka kinerja guru juga lebih meningkat.

DAFTAR RUJUKAN

- Bestiana, Rosita. 2012. *Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen Normatif Dengan Kinerja Guru SMPN 1 Rantau Selatan - Labuhan Batu*. Jurnal Tabularasa PPS Unimed. 9 (2), Desember 2012, 187 - 200
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- M, Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lestari, Rina Ika. 2012. *Hubungan Antara Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Prestasi Guru SMK Muhammadiyah 2 Moyudan Sleman*". Skripsi. UNY.
- Wulan, Sarah. 2013. *Hubungan Disiplin Dengan Kinerja Guru Sma Negeri di Tiga Kecamatan Kota Depok*. Jurnal Ilmiah Widya. 1(2) . Juli – Agustus 106 - 112